

його використанню. В науковій літературі наводяться різноманітні підходи до визначення характеристики, способів та методів відображення терміну «ефективність» в показниках і критеріях. На ґрунті таких різноманітних підходів виникає проблема змішування понять «ефективність» та «результативність» у визначенні результатів діяльності підприємства, тому особливу увагу потрібно приділити визначенню та взаємозв'язку цих понять.

- Ареф'єва О. В. Економіка підприємства : навч. посібник для ВУЗов / О. В. Ареф'єва [ та ін.]. – К. : Вид-во Європейського ун-ту, 2006. –
- Ефективність системи управління підприємством: теоретико-методичні аспекти та механізми реалізації: монографія/ за заг. ред. Г.О. Дорошенко. – Харків: Видавництво «НТМТ», 2014 – 424 с.

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

*Гадяцька В.А.*

*Науковий керівник – Боровик М.В., канд. екон. наук, доцент*

Розвиток вітчизняної економіки, перш за все залежить від ефективності функціонування підприємств. Будь-яке підприємство не може ефективно функціонувати без людей, а ефективність роботи підприємства визначається ефективністю використання його ресурсів, ядром яких є кадри.

Саме кадри є тим «двигуном», який дозволяє підприємству існувати в сучасних умовах. Від якості кадрових ресурсів і професіоналізму працівників залежать кінцеві результати діяльності підприємства. Сукупність фізичних і духовних здібностей людей, що беруть участь в процесі створення економічного продукту підприємства називають кадровим потенціалом підприємства. Кадровий потенціал підприємства – це не тільки фактор економічного зростання, головна виробнича сила, але й люди з їх різноманітними здібностями та потребами, задоволення яких є головною ціллю будь-якої економіки та економічного росту. Ухвалення рішень, спрямованих на формування сприятливої середовища для розвитку кадрового потенціалу підприємства передбачає отримання науково обґрунтованих результатів. У зв'язку з цим виникає необхідність оцінки ефективності використання кадрового потенціалу підприємства [1].

Ефективна робота підприємства забезпечується більшою мірою за рахунок ефективної організації роботи кадрів. Добре сплановані організаційні заходи можуть стати міцним інструментом підвищення кадрового потенціалу підприємства.

Саме тому, головним фактором, який визначає ефективність функціонування конкретного підприємства є кадровий потенціал. Можливості досягнення поставлених короткострокових і довгострокових цілей в умовах найкращого використання внутрішніх ресурсів підприємства цілком визначаються саме кадровим потенціалом. У той же час одержання запланованих результатів діяльності підприємства залежить від якості управління й від особливостей організаційного плану підприємства [2].

Існування значної кількості критеріїв ефективності використання кадрового потенціалу зумовлює необхідність застосування комплексного підходу для її оцінки з позицій значимості кінцевих результатів діяльності підприємства, продуктивності та якості праці й організації роботи персоналу як соціальної системи.

Ефективність управління кадровим потенціалом значною мірою визначається зовнішніми умовами, тому головне завдання управління кадровим потенціалом полягає в постійному його відновленні й адаптації до цих умов. Наприклад, стан ринку праці, кадрове законодавство та інше мають велике значення в формуванні та розвитку кадрового потенціалу.

Дуже часто підприємства перестають контролювати розвиток кадрового потенціалу, його формування й використання. Погіршення кваліфікаційного рівня працівників, їхнього мотиваційного, морального й творчого потенціалів, обумовлене падінням обсягів виробництва, низьким рівнем заробітної плати та затримками у виплаті. Це гальмує реструктуризацію виробництва, впровадження новітніх технологій та виробництво конкурентоспроможної продукції.

В умовах поступової інтеграції України до світового співтовариства та загальної подальшої тенденції до зближення соціально-економічних систем різних країн розвивається кадровий потенціал підприємств, що дає змогу поліпшити конкурентоспроможність на внутрішньому та світовому ринках товарів та послуг, та є можливістю реалізації своїх прав на працю та гідне життя кожного громадянина.

В сучасних умовах господарювання ефективне функціонування підприємства, підвищення конкурентоздатності продукції та в цілому розвиток підприємства тісно пов'язаний з підвищенням рівня його потенціалу. Підвищення потенціалу підприємства може буди досягнуто за рахунок підвищення рівня складових потенціалу підприємства, зокрема кадрового потенціалу.

- Боровик М.В. Особливості оцінки трудового потенціалу підприємства. Вісник Хмельницького національного університету / Економічні науки. № 6. Т.4 (167) – Хмельницький: ХНУ, 2010.– С. 257 – 259.

- Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкуренто-спроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 8(68). – 100с.

## **ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНОСТЮ ПІДПРИЄМСТВА**

**Ставицький М.О.**

*Науковий керівник – Боровик М.В., канд. екон. наук, доцент*

Необхідною умовою ефективної діяльності та розвитку будь-якої організації в сучасних умовах є здатність менеджменту швидко реагувати на появу нових ринкових можливостей і використовувати свій конкурентний потенціал для їх реалізації. Для прийняття необхідних стратегічних рішень в управлінні конкурентним потенціалом необхідна наявність системи інформаційного забезпечення стратегічного управління, яка своєчасно та адекватно характеризуватиме стан внутрішніх процесів та зовнішнього середовища діяльності організації. Тому важливим завданням менеджменту є створення системи інформаційного забезпечення, яка дає змогу збирати і опрацьовувати внутрішню та зовнішню інформацію, необхідну для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Саме цим зумовлено активне розгортання широкого фронту сучасних наукових досліджень у напрямі формування та розвитку теоретичних та прикладних засад інформаційного забезпечення управління організаціями.

Забезпечення діяльності будь-якої організації інформаційними ресурсами, створення умов їх ефективного використання – основне завдання її інформаційної системи. Найважливіша її складова це система інформаційного забезпечення розробки, прийняття та реалізації управлінських рішень. В умовах конкуренції, що посилюється, швидко мінливою кон'юнктури і структури ринку, як вихідних ресурсів, так і продукції та послуг, зростання значення в управлінні організаціями усіх видів інформації (особливо інноваційної, науково-технічної) різко зростає її вплив не тільки на ефективність, по і на інвестиційну привабливість організації, що особливо важливо для забезпечення її інноваційно-інвестиційного розвитку.

Будь-яка діяльність людини як і організації ґрунтується на інформації. Термін «інформація» є одним з найрозповсюджених у світі та визначає відомості, повідомлення або знання про реально існуючі процеси і об'єкти, а також про їх зв'язки та взаємодію, що доступні для практичного використання будь-якою людиною [1].

Важливою властивістю інформації є те, що вона збільшує рівень знань людьми про об'єкти та явища реального всесвіту, тобто інформація є категорією зменшення невизначеності про об'єкти. Таким чи-